

Пророк Н.В. Освітньо-професійні задачі: вплив на професійний розвиток. *Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників психологічних та педагогічних наук* : збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м.Львів, 22-23 березня 2019 року). Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2019. Ч.1. С. 46–50.

Пророк Н.В.

*доктор психологічних наук, старший науковий співробітник,
завідувачка лабораторії психодіагностики та науково-психологічної
інформації*

Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України

м. Київ, Україна

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНІ ЗАДАЧІ: ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Психологічну готовність до професійного самовдосконалення (поряд з професійно значущими індивідуально-психологічними властивостями) більшість вчених виділяють як важливий внутрішній чинник професійного розвитку фахівців соціономічних професій [1; 5; 4]. Узагальнюючи, можна сказати, що суттю процесу професійного розвитку є активне засвоєння професійної діяльності, що забезпечує її ефективність в конкретних і типових професійних умовах. А діяльність самовдосконалення, яка може здійснюватися, зокрема, у межах професійної діяльності - стимулює її розвиток, адже у фахівця виникає мета: не просто виконати професійне завдання, а зробити це якнайкраще. Підкреслимо, що серед сучасних науковців існує погляд на самовдосконалення як на універсальну забезпечуючу діяльність, яка уможливорює здійснення всіх типів, видів, форм індивідуальної людської діяльності і характеризується

цілеспрямованим самозмінюванням власної особистості [3; 2 та ін.]. В системі неперервної освіти професійне самовдосконалення може здійснюватися, зокрема, як *особлива діяльність* по вирішенню освітньо-професійних задач, «вбудованих» в професійну діяльність (за Ю.М.Швалбом), яка забезпечує розвиток індивіда і як суб'єкта освітньої, і як суб'єкта професійної діяльності [6]. Методологічною основою такого підходу виступає сформульована Д.Б. Ельконіним ідея: учбова задача – це задача на самозмінювання суб'єкта [7]. Оскільки цілі цих діяльностей співпадають, підвищується мотивація професійної діяльності і зростає її успішність.

Основними компонентами психологічної моделі процесу прийняття освітньо-професійної задачі та її реалізації є: потреба у самозмінюванні (пов'язана з невдоволеністю фахівця якістю вирішення професійних завдань); мотиваційно-цільове утворення «прагнення до самовдосконалення»; здатність до проблематизації наявних форм і засобів власної професійної діяльності; здатність до вирішення нових освітньо-професійних задач [4].

В запропонованій автором технології оптимізації професійного розвитку практичних психологів використовуються два типи задач: освітньо-професійні і професійні [4]. Освітньо-професійна задача розглядається як така, що детермінована змістом та функціями професійної й освітньої діяльності і спрямована на розширення професійної компетентності (через сприймання, добування, осмислення, збагачення знань, необхідних для успішної професійної діяльності). Метою і результатом освітньо-професійної задачі є позитивні зміни, професійне вдосконалення самої особистості та її актуального соціуму. Зрозуміло, що рішення цієї задачі сприяє якісному здійсненню професійної діяльності й саморозвитку особистості [6; 7]. Зміст професійних задач відбиває предмет професійної діяльності, його цілі і функції. Тому, в клас професійно-психологічних задач по професії «практичний психолог» входять задачі на соціальну взаємодію, які за своїми функціями є переважно комунікативними задачами [5].

Саме через освітньо-професійну задачу, яка «вбудована» у професійну діяльність, відбувається активізація самовдосконалення (як цілеспрямованого самозмінення власної особистості). Метою такої освітньо-професійної задачі може бути розширення вже наявних фахових компетенцій чи набуття нових. Здатність ставити ці «вбудовані» освітньо-професійні задачі ми вважаємо *базовим механізмом* діяльності професійного самовдосконалення. Наявність цього механізму свідчить не тільки про психологічну готовність людини до професійного самовдосконалення, а й про її професійний розвиток [6; 4]. За критерієм «особливість «вбудованих» у професійну діяльність освітньо-професійних задач» прагнення до самовдосконалення може реалізовуватися (як показало проведене дослідження) у двох основних типах професійного розвитку: «адаптивному» і «активному», які не протиставляються і не виключають один одного [4].

При «адаптивному» типі професійного розвитку суб'єкт в процесі виконання професійної діяльності ставить такі освітньо-професійні задачі, які спрямовані на *вдосконалення вже існуючих компетенцій* (професійних вмінь і якостей), на *вдосконалення всередині компетенції*, тобто на підвищенні вправності в *одному класі задач*. Професійний розвиток у цьому випадку йде поза освітнім контекстом, адже поліпшення вже існуючого є, за своєю суттю, *адаптивним* процесом. Головною метою особистості стає збереження звичного становища і супроводжується відмовами (у формі тихого саботажу чи ігнорування) від підвищення кваліфікації, нової посади, нових технологій тощо.

«Активний» тип професійного розвитку (через професійне самовдосконалення шляхом *розширення* професійних компетенцій) ми вважаємо найбільш *оптимальним вектором* (ціллю, ідеальним зразком) професійного розвитку, зокрема, практичних психологів в системі неперервної освіти [4]. Для фахівців з «активним» типом професійного розвитку притаманні: дієве прийняття ідеї самовдосконалення і здатність ставити «вбудовані» в професійну діяльність освітньо-професійні задачі,

спрямовані на *розширення арсеналу задач*, які може розв'язувати спеціаліст. Вони передбачають «*вихід*» в *освітній простір*, адже коли у процесі професійної діяльності з'являється необхідність в освоєнні нових технологій, в оволодінні новими навичками, тоді і виникає потреба у підвищенні власної компетентності (яка вдовольняється, наприклад, при отриманні післядипломної освіти).

Практичні психологи з цим типом професійного розвитку відрізняються тим, що приймають на себе безумовні обов'язки виконати наміри; вміють протистояти труднощам професійної діяльності; чітко усвідомлюють слабкі і сильні сторони своїх професійних якостей. Ці люди розділяють цінність «добре виконувати свою справу»; глибоко розуміють цілі та завдання професійної діяльності; у них розвинуті функції планування і цілеутворення. Вони надають перевагу конструктивним стратегіям і є особистостями з оптимістичним світосприйняттям, стійкою позитивною самооцінкою, реалістичним підходом до життя, сильно вираженою мотивацією досягнення. Вдосконалюючи себе як професіонала, фахівці з «активним» типом професійного розвитку докладають зусиль для того, щоб зробити якомога краще те, що можна зробити абияк. Наприклад, прагнуть, зрозуміти межі своєї компетентності, позбавитись зайвих ілюзій, відмовитись від хибних уявлень про себе, знайти внутрішні перешкоди тощо. Адже кожна внутрішня перешкода обмежує свободу вибору дій, призводить до внутрішніх конфліктів, знижує ефективність діяльності [4].

Як показало наше дослідження, професійна діяльність досліджуваних з «активним» типом професійного розвитку насичена різними видами форм і засобів освітньої діяльності (що зумовлені запитами не тільки клієнтів, а й самих фахівців), які в результаті формують особистісні, освітні, професійні компетенції [4]. Вдосконалення себе для цих практичних психологів це: й засвоєння знань, необхідних для ефективної роботи; і оволодіння технологіями; і активна професійна позиція; й становлення професійних ціннісних орієнтацій; і прагнення бути схожим на «ідеального

професіонала»; і обов'язок. Крім того, характерними для фахівців з «активним» типом професійного розвитку є: розвинуті волеволі і ділові якості (вони докладають зусиль до власного зростання заради того, щоб виконувати свої професійні обов'язки якнайуспішніше); уміння планувати виконання поставлених задач і готовність брати на себе відповідальність за результати власних дій. Все це свідчить про високу психологічну готовність до самовдосконалення.

Отже, прагнення до професійного самовдосконалення, реалізація «вбудованої» в професійну діяльність освітньо-професійної задачі, через яку людина оволодіває загальним способом розв'язання певного класу задач - сприяють професійному розвитку.

Список літератури:

1. Бодров В.А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности / В.А. Бодров // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. - № 3. – С. 23-28.
2. Вахромов Е.Е. Вершины жизни и пути их достижения: самоактуализация, акме и жизненный путь человека / Евгений Евгеньевич // Прикладная психология и психоанализ – 2001. – №4; 2002. – № 1, № 2.
3. Лозовий В.О. Саморозвиток особистості у філософській рефлексії та соціальній практиці / В.О. Лозовий, Л.М. Сідак–Харків : Право, 2006. – 256 с.
4. Пророк Н.В. Прийняття освітньо-професійної задачі і професійний розвиток /Н.В. Пророк / Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Issue: 27 (3) / Ed. by S. Maksymenko, V. Lunov, R. Iserman. – Publishing office: Accent Graphics Communications – Hamilton, ON, 2018. – P. 207-212.
5. Сургунд Н. А. Професійна придатність практичного психолога: діагностика якостей особистості / Н. А. Сургунд // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2002. – Вип. 4. – С. 118–124.
6. Швалб Ю.М. Логико-психологические основания разработки системы профессиональной подготовки социальных работников / Ю.М. Швалб //

Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – Т.7, вип. 23. – С. 264-272.

7. Эльконин Д. Б. К проблеме периодизации психического развития / Даниил Борисович Эльконин // Вопросы психологии.– 1971. – № 4. – С. 6–20.